

12年目研修（10年経験者研修）における大学研修の成果と課題 —岐阜県における教育改革の流れを踏まえて—

岐阜県総合教育センター長	佐々木 信 雄
岐阜県教育委員会教育研修課課長補佐	服 部 晃 幸
同	社 本 勝 義

はじめに

平成18年12月22日に公布・施行された新しい教育基本法では、その第9条で「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」とし、2項で「前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない」こととされた。これまでの教育基本法では第6条2項で「法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職責の遂行に努めなければならない。このためには教員の身分は、尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない」と規定されていたのに対し、教員の養成と研修の充実が図られるべきことが新たに規定されたのである。また、この新しい教育基本法の第17条に基づいて策定された岐阜県の教育振興基本計画である「岐阜県教育ビジョン」では、重点目標2の(3)で「教員の資質と指導力の向上」が、同じく(4)で「教員免許更新制の円滑な実施と内容の充実」がそれぞれ掲げられた。言うまでもなく、学校教育の成否は、その直接の担い手である教員の資質、能力に負うところが大きく、教員の資質向上は重要な課題であり、そのための効果的な研修の推進が強く求められるところである。

本県では、岐阜大学からの要請により、平成13年2月28日に教育学部長と総合教育センター長との間で「岐阜大学教育学部と岐阜県総合教育センターとの連携協力に関する覚書」を交わして以来、これまで現職教員研修の充実をはじめ様々な連携が進められてきた。この覚書によれば、両者は教育における諸課題への対応と教職員の資質能力の向上を図るために、相互の機能を活用して実践的な研究と活動を行い、その成果を生かして教育の充実発展に寄与することを目的とし、(1) 児童生徒の学習活動を支援するための研究 (2) 教職員の資質能力の改善と向上を図るための研修 (3) 社会の進展に対応した教育を推進するための活動 (4) その他、学校教育に関して双方が必要と認める事項、の4項目について連携するとしている。その後、岐阜大学生命科学コンソーシアム(H15.3.18)や岐阜大学総合情報メディアセンター(H16.1.29)とも連携協定を結ぶこととなった。

この結果、これまで岐阜大学と連携して、教育職員免許法認定講習、6年目研修、12年目研修、教職大学院への現職教員の派遣、長期内地派遣研修等、また教育委員会各課の委員会の委員を務めていただくなど広い範囲で様々な連携協力が、お互いに補完しあう形で充実した連携協力がな

されてきた。このことは本県の誇るべきことであると考えている。平成21年度から始まる教員免許状更新講習についても、県教育委員会では岐阜大学を核とした県内大学等によるコンソーシアムを母体として議論を重ね、県教育委員会も講座開設者として加わって更新講習がスタートできる状況になってきた。この根底には、これまでの岐阜大学と県教育委員会の連携により、お互いの信頼関係が築かれてきたことによるところが大きいと考えている。

ところが、この免許更新制の実施に向かって具体的に検討をする過程で大きな問題が明らかになってきた。本県では法定研修である10年経験者研修を12年目研修として位置づけ平成5年度から実施してきおり、平成15年度からは夏季休業中に5日間の大学研修を義務化し、教員の研修の充実を図ってきた。しかし、夏季休業中というこの時期が教員免許状更新講習の実施時期と重なるため、大学側の負担が大きくなることははっきりしてきたからである。このことについては文部科学省も認識しており、10年経験者研修をはじめとする現職研修と免許状更新講習の整合性の確保について、「全ての教員が10年ごとに30時間以上の免許状更新講習の過程を修了し、最新の知識技能を身につけることとなることを踏まえ、現職研修の内容及び日数を精選して実施することが望まれること」とし、「教育センター等において実施する校外研修の期間を20日程度と想定するとしているが、例えば、当該校外研修の期間を現行の日数から5日間程度短縮することも考えられること」としている。大学等による免許状更新講習を現職研修より優先した位置づけであり、大学等が実施する免許状更新講習を優先せざるを得ない状況がでてきたのである。現段階として、総合教育センターでは、12年目研修において実施してきた大学研修を削減し、かつて9年目研修で実施していた「社会体験研修」を復活し、その代替案として考えているところである。

本稿は、これまでの大学との連携を中心に実施してきた12年目研修の成果と課題について、岐阜県の教育改革の流れを踏まえて総括するとともに、今後の総合教育センターにおける現職研修の在り方について考察するものである。

1 岐阜県総合教育センターの教員研修体系

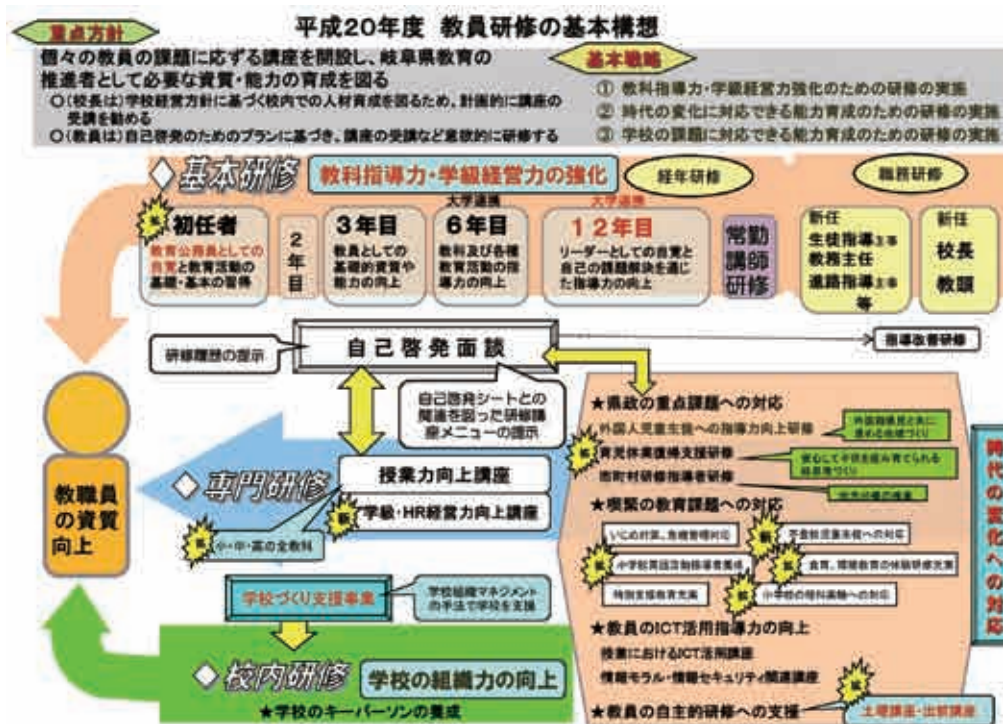
岐阜県教育委員会では平成20年度の教員研修において個々の教員の課題に応じる講座を開設し、岐阜県教育の推進者として必要な資質・能力の育成を図ることをめざしている。そのため①教科指導力、学級経営力強化のための研修、②時代の変化に対応できる能力の育成のための研修、③学校課題に対応できる能力の育成のための研修を実施することを重点方針としている。各学校において、校長は学校経営方針に基づき校内の人材育成に向け計画的に講座の受講を勧め、教員は自己啓発のためのプランに基づき講座の受講など意欲的に研修することを基本戦略としている。

岐阜県総合教育センターの研修は、基本研修（経験年数や職能に応じた資質能力や指導力向上を図るための悉皆研修）、専門研修（教育課題に応じた内容や専門性を高める内容による希望により実施する研修）、及び特別研修（重点講話、長期派遣研修、海外派遣研修、文部科学省等が実施する研修）の3つに分けることができる。

基本研修では、教員のライフステージに即した研修を体系的に実施するもので、教科指導力や学級経営力の強化のため、初任者研修、3年目研修、6年目研修、12年目研修の悉皆研修のほかに常勤講師研修や新任校長研修、新任教頭研修等20講座（20年度）を実施している。専門研修では、不登校児童生徒への対応、危機管理対応、特別支援教育への対応等、時代の変化や喫緊の教育課題に対応できる研修講座を170講座（20年度）開設している。

また、教員のセンター研修受講歴一覧を各校長に配付して積極的な研修受講を促したり、研修が受けやすいよう受講締切を前期・後期と分けたり、講座の内容が一目で分かるような講座のサブタイトルをつけたりするなどして研修への参加を促しているところである。

研修受講の「終了後アンケート」や「還元度アンケート」によれば、センター講座受講者の満足度は、いずれの講座についても極めて高い。とりわけ重点講座では、ほぼ100%の満足度が出ている状況である。



平成20年度の教員研修体系

20年度の研修で改善を図ったのは次のような点である。

- ・校長の学校経営構想に基づいた校長による受講の勧め
- ・前期と後期の二度に分けて開設する講座の複数化
- ・講座の直前まで受け付ける講座受付期間の弾力化
- ・「最初の10分で子どもの心をとらえる指導」というようなサブタイトルをつけることによる講座の内容の明確化
- ・講師（非常勤を含む）の力量アップ講座の充実
- ・教員が望むタイムリーなテーマ設定（教育相談、いじめ対策、不登校生徒への対応、小学校英語活動指導者養成、外国人児童生徒への対応、心理検査等）
- ・土曜講座や出張講座の開設 等

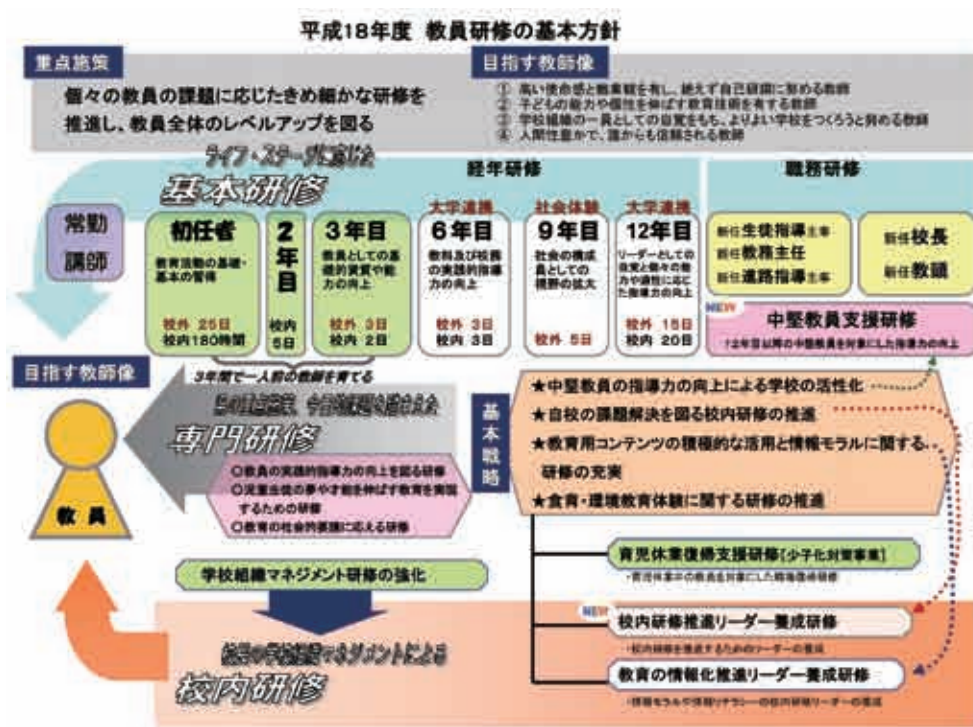
このような改善により、20年度の研修講座受講者数は次のように増加した。

(平成20年12月24日現在)

研修講座	平成19年度	平成20年度		前年比 (%)
		5月1日現在 (一次募集)	12月24日現在 (二次募集)	
基本研修	2,168	1,898	1,911	88.1
専門研修	2,660	2,930	3,801	142.9
申込総数	4,828	4,828	5,712	118.3

初任者研修、6年目研修や12年目研修といった悉皆研修の受講者数は教員採用数により自動的に決まるものであるが、専門研修では講座の企画、運営等により受講者数は増減する。専門研修の受講者数が前年比43%増という成果が出たのも研修講座の改善によるところであろう。この成果に甘んじることなく、研修講座の一層の充実に励みたいものと考えている。

なお、参考までに平成18年度の総合教育センターの教員研修体系図を次ページに示す。18年度においては、基本研修において現在を上回る研修が開講されていたことが分かる。「2年目研修」はそれぞれの学校における5日間の自主研修、9年目研修では社会の構成員としての視野の拡大を目指した社会体験研修5日間を課した研修であった。このころから個々の教員の課題に応じた専門研修の充実が図られるようになり、現在に続いている。



(参考) 平成18年度の教員研修体系

2 12年目研修の経緯と大学研修の実績

総合教育センターの研修講座の中で岐阜大学との連携が強いのは6年目研修と12年目研修である。平成19年度はそれぞれ250名、269名の教員が受講している。

6年目研修は平成13年2月に岐阜大学教育学部との連携協定により、14年度から岐阜大学の教官による研修が始まった。また、平成14年2月の中央教育審議会答申「今後の教員免許制度の在り方について」を受け、同年6月「教育公務員特例法の一部改正」により10年経験者研修が法定研修として位置づけられることにもない、本県では12年目研修として実施されるようになった。なお、先に述べたように本県では、法で定められた「10年目」研修ではなく12年目研修としたのは、すでにそれ以前から9年目研修を実施しており、実施時期が重なるためである。

(平成18年度) 経験年数に応じた研修テーマと目標は次のとおりである。

初任者研修：学校教育における基礎基本の習得 → 1 単位時間の授業を実践する力の育成
3 年目研修：教員としての基礎的資質や能力の向上 → 教科指導，ホームルーム経営，情報に関する力の育成
6 年目研修：教科及び校務の実践的指導力の向上 → 教科の専門性を生かす工夫をした授業を実践する力の育成 (岐阜大学教育学部での研修 1 日)

9年目研修：社会を構成する一員としての視野の拡大 → 学校とは異なる勤務体験による幅広い社会性の育成 (民間企業等での一週間程度の実習)
12年目研修：個々の教員の役割や課題に応じた研修 → 中堅教員としての自覚とリーダー性の育成 (岐阜大学教育学部等での5日間の研修)

本県の教員研修においては6年目研修と12年目研修で岐阜大学との連携が重要な役割を果たしていることが分かる。

ここで、総合教育センターにおける12年目研修の歴史を教育センターの資料によって振り返ってみたい。

(1) 12年目研修（10年経験者研修）の変遷

年度	実施日数	主な内容（特別支援・養護研修の専門的な内容は除く）
5年度	3日 センター研修 1日 在勤校研修 2日	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">平成5年度……12年目研修の開始</div> <ul style="list-style-type: none"> ・学校教育の課題・中堅教員の役割・生徒指導 ・リーダーに求められるもの ・チームティーチングにおけるリーダーシップの在り方 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>○平成6年3月 所報 ぎふ NO. 60 岐阜県教育センター 平成5年度研修講座についてのまとめ（以下、記事全文） 教職について12年目というのは、小・中・高等学校とか、学校規模、年齢構成等にもよるが、学校では中堅として学校運営の中心や校務分掌等の長になっている場合が多い。そうした教師に、 (1) 教育の現代的課題を踏まえ、確かな教育観に基づいた指導力の充実を図る。 (2) 中堅の教員としての自覚を高めるとともに、学校経営に積極的に参画する意識の高揚を図る。 という目的のもとに、12年目研修講座が開設された。 平成5年度は、小学校A、B、中学校A、B、高等学校、特殊教育諸学校、養護教諭の7コースで合計587人が受講された。 12年目という節目に、同じ年代の教師の集まりでの研修は、よい刺激になったと思われる。 しかし、平成5年度は、初年度ということもあって、センター研修は1日となり、講義、講話中心の講座であった。したがって、研究協議、実践交流や演習などを取り入れた講座にして欲しいという要望が多く寄せられた。 平成6年度からは、センター研修2日、在勤校研修2日で実施する予定である。センター研修の1日は全体研修、あとの1日は、受講者の要望もあり、実践交流を中心とした研修を予定している。また、在勤校研修のテーマについても、受講者の要望にそって、幅を持たせることにした。 この研修を通して、教育活動における専門的能力を深化させて欲しいと考えている。他の実践、学習理論と自分の実践と対比しながら研修を深め、教師として、豊かな人間性と幅広い教養を高めていただけることを願っている。 <受講者の声！></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・学年主任になったのだが、研修を受けたことによって、自覚ができ、自己課題を確認できた。 ・久しぶりの研修で、教育目標や教育課程の編成など再認識できた。 ・日頃、生徒と忙しく触れ合っているだけで、じっくり考える余裕がなかったが、この研修で、今求められている新しい学力観や教師として生き方を考えることができた。 </div> </div>
6年度	4日 センター研修 2日 在勤校研修 2日	

12年目研修（10年経験者研修）における大学研修の成果と課題

7年度	5日		<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の編成・実施と中堅教員の役割 ・教育相談の推進・生徒指導の在り方 ・リーダーに求められるもの・同和教育
8年度	小7日 中7日 高6日 特7日 養7日		<p><小・中></p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーに求められるもの ・学年のリーダーとしての生徒指導の在り方 ・教育課程の編成と実施に伴う中堅教員の役割 ・学校教育相談の考え方と進め方
9年度	小7日 中7日 高6日 特7日 養5日		<p><高></p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーに求められるもの ・学校のリーダーとしての生徒指導の在り方 ・教育課程の編成と実施に伴う中堅教員の役割 ・学校教育相談の考え方と進め方 ・同和教育推進のための職員研修 ・情報処理教育の在り方
10年度	小・中・ 高・特 10日 養5日	<p><小・中・特></p> <p>センター研修…2日 在勤校研修…5日 ボランティア活動研修…3日</p>	<p><小・中></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の編成と実施に伴う中堅教員の役割 ・学年のリーダーとしての生徒指導の在り方 ・教育相談を生かした指導・援助の在り方 ・リーダーに求められるもの ・各教科の専門性の確立と応用
11年度		<p><高></p> <p>センター研修…2日 情報教育研修…1日 在勤校研修…4日 ボランティア研修…3日</p>	<p><高></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の編成と実施に伴う中堅教員の役割 ・学年のリーダーとしての生徒指導の在り方 ・教育相談の考え方と進め方 ・同和教育の推進・各教科指導
12年度			<ul style="list-style-type: none"> ・確かな教育観に基づいた指導力の向上を図るとともに、学校経営に積極的に参画する意欲を高める ・学校運営にかかわる中堅教員の役割 ・教育課程の編成と実施 ・教育相談的配慮を生かした指導援助 ・<u>道徳教育の課題と授業の在り方</u> ・各教科指導
13年度	小・中・ 高・特 7日 養5日	<p><小・中・特></p> <p>センター研修…2日 在勤校研修…5日</p> <p><高></p> <p>センター研修…2日 情報教育研修…1日 在勤校研修…4日</p>	<p>確かな教育観に基づいた指導力の充実や中堅教員としての自覚を高め、学校経営に積極的に参画する意欲の高揚を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員の使命と責任 ・学校組織の中堅に求められるもの ・学年・学級経営と教育相談 ・ボランティア活動の意義と実際 ・各教科指導
		<p><参考></p> <p>○平成13年2月 岐阜大学教育学部と岐阜県総合教育センターとの間で「連携協力に関する覚書」を取り交わす。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>6年目研修において、岐阜大学教育学部の教官による研修を実施する。</p>	
14年度		<p>センター研修…2日 在勤校研修…5日</p>	<p>確かな教育観に基づいた指導力の充実や中堅の教員としての自覚を高め、学校経営に積極的に参画する意識の高揚を図る。社会貢献活動(ボランティア)を通して、幅広い教員としての資質や能力の向上を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員の使命と責任 ・リーダーに求められるもの <p><小中></p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>選択研修(学級経営, 道徳, 特別活動, 人権同和)</u> <p><高></p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>選択研修(生徒指導, 教育相談, 教務, 進路指導, 特別活動, 特殊教育)</u> ・ボランティア活動の意義と実際 ・教科別分科会 ・問題を抱えた生徒への対応(事例と演習)…高

		<p>【10年経験者研修 - 法定悉皆研修へ】 ○平成14年2月 中央教育審議会「今後の教員免許制度の在り方について」(答申)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>答申の概要【教員免許更新制の可能性について】 更新制の可能性の検討を踏まえ、次のような教員の資料の資質向上に向けての具体的方策を講じるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導力不足教員等に対する教員の人事管理システムを早急に構築すべきである。 ・教員免許状の取上げ事由の強化を図るべきである。 ・教育10年目経験教員に対し、個々の教員の勤務成績の評定結果や研修実績等に応じた研修を実施すべきである。(その際、研修やその成果の評価を実施し、その後の教員に対する指導や研修計画に反映させる。) <p>学校の自己点検・評価結果を保護者や地域に公開する学校評価システムを早期に確立すべきである。</p> </div> <p>○平成14年6月 「教育公務員特例法の一部改正」 10年経験者研修が、法令上の実施義務を課せられる研修・法定研修として制度化された</p>	
15 年度	小・中・ 高・特 15日 養10日 ----- 課業期間 中の研修 ：在勤校 20日	<p><小・中> ・センター研修…3日 (全体, 教科別) ・e-ラーニング等による研修…2日 ・岐阜大学研修…5日 ・個々の課題に基づいた地区での研修(教育事務所及び市町村教育委員会等の研修)…5日</p> <p><高・特> ・センター研修…2日 ・e-ラーニング等による研修…5日 ・岐阜大学研修…5日 ・個々の課題に基づく校外での研修…3日</p>	<p>リーダーとしての自覚と個々の能力や適性に応じた指導力の向上を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員の使命と責任 ・リーダーに求められるもの ・教科別分科会 ・課題別グループ分科会 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【大学研修の実施】 ○法定研修としての初年度：小中高特 390人 ・岐阜大学より、7分野120の研修講座の提示 ↓ ・実施講座 教科教育：58講座 特殊教育：7講座 教育相談：5講座 総合的な学習：12講座 児童生徒の発達理解：4講座 学校改善：6講座 学級経営・実践研究法：6講座 計98講座の実施</p> </div>
	16 年度	<p><小・中> センター研修…2日 (全体, 教科別) 教育振興事務所…2日 岐阜大学研修…5日 計画立案…2日 課題研修…4日</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【平成18年度よりー 岐阜聖徳学園大学においても、大学研修を実施】 ○岐阜聖徳学園大学実施講座 ・教育相談, 生徒指導：6講座 ・教科教育：15講座 ・コンピュータ, 情報：1講座 計22講座の実施</p> </div>
	17 年度		
	18 年度	<p><高> センター研修…2日 岐阜大学研修…5日 学校間総合ネット等を利用した研修…5日 個々の課題に応じた研修…3日</p>	
19 年度			
20 年度			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【平成20年度よりー 朝日大学においても、大学研修を実施】 ○朝日大学実施講座 ・商業, 情報：4講座実施</p> </div>

12年目研修（10年経験者研修）における大学研修の成果と課題

20 年 度	<p>平成20年度 大学研修実施状況</p> <p><開設講座></p> <ul style="list-style-type: none"> ・岐阜大学…88講座提示→63講座実施（25講座は希望なし等により実施せず） ・岐阜聖徳学園大学…19講座提示→14講座実施（5講座は希望なしにて実施せず） ・朝日大学…7講座提示→4講座実施（3講座は希望なしにて実施せず） <p><成果と課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ○専門的な視点からの指導を受けたり、普段あまり目にする事のない資料、実際の授業の映像等を通して学んだりすることができ、幅広い点から実践を見つめ直すことができた。 ○少人数での講座のため、大学の先生に自分の疑問点などを直接聞いたり、メールを活用して指導を受けたりすることができた。また、同じ研修者と議論をする場があり、研修が充実した。 ○学校での在り方と結び付く具体的な内容を学びたいという受講者の願いに十分に答えていくことができない講座があった。 ○研修を生かして実践したことについて、継続して指導助言を受けていきたいという願いをもっている受講者がいる。
	<p>○センター研修（2日間）</p> <p><小・中></p> <ul style="list-style-type: none"> ・講話「12年目教員の立場と役割」・講話「教職員の服務について」 ・講話「12年目教員に期待すること」・演習「中堅教員の学校組織マネジメントに係る研修」 ・大学研修オリエンテーション <p><高・特></p> <ul style="list-style-type: none"> ・講話「教職員の使命と責任」・講話「発達障がい理解について」 ・講話「個人情報の管理」・演習「学校組織マネジメント」・教科別分科会 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;">— <受講者の声！> —</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 5px 0;"> <p>今年度は校長や教頭から「学年をリードして欲しい」と言われていましたが、学校組織マネジメント研修で、「中堅教員」という立場であるということが自覚でき一層身が引き締まる思いがしました。学校組織がどうあるべきかを考えることにより、自分が中堅教員としてどう働いていくべきか、自分の目標を新たに設定していくことができました。</p> <p>まだまだ未熟であるとはいえ、理想の学校をつくっていくために、自分にできることを取り組んでいきます。</p> </div> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>この機会に、今までの自分を振り返り、今の自分に期待されていること、自分にできることを考えることができました。多忙感のなかで見失いそうになっていたことを、たくさん見つめ直すことができました。</p> <p>特に、今まで環境的にもメンター（支援的助言者）の存在が大きかったことが分かりました。そして、これからは自分が支援できる人になれるよう、自分自身を肯定的にとらえ自分からコミュニケーションをとって支援し合う関係を築いていくことができるようにしたいと決意しました。そのためには、アプローチの方法を工夫したり、仕事の順序を考えたりして実践していきたいです。</p>

平成21年度より教員免許更新制が実施されることを踏まえ、12年目研修と免状更新講習との整合性を図り、研修内容及び日数の精選を図る。

○平成21年度12年目研修実施案

	変更内容		変更理由
1	「長期休業期間等の研修（15日）」 ↓*大学研修5日間を削除 「校外研修（10日）」	削減	・教員免許更新制の実施にともない、大学において多様な講座の開設が困難なため。 ・研修者の負担を軽減するため。 ・長期休業期間に研修等が集中し、長期休業期間の実施を原則とすると実施に無理が生じるため。
2	「課業期間等の研修（20日）」 ↓*名称変更 「校内研修（20日）」	変更	・1の変更に伴い、「校外研修」と「校内研修」という枠組みにした方が分かりやすいため。
3	・「研修計画の作成にかかわる研修」の2日間を削除 ・「選択研修」を4日間から6日間に変更	変更	・「研修計画の作成にかかわる研修」の内容が、大学研修を前提としたものであるため削除。 ・自己課題に応じて研修を選択し、「奉仕活動」や「社会体験活動」に主体的に取り組んでいくことができるようにするため。

(2) 平成20年度12年目研修における大学研修の実績

3 大学（岐阜大学、岐阜聖徳学園大学、朝日大学）81講座開設…216名が受講
--

【岐阜大学】

・63講座実施 ・受講者 151名（小中学校…117名、高等学校・特別支援学校…34名）

フィールド	受講者数		開設講座（抜粋）
教科教育 <43講座>	99		・国語科教育実践の探究 ・英語を理解し英語で表現できる実践的な運用能力を養う指導法の研究・開発 ・ビジュアルトレーニング～ボール運動や球技を題材にして～
	小中	高特	
	83	16	
特別支援教育 <5講座>	16		・特別支援教育の授業づくり ・読み書きや言語の支援 ・知的障害、自閉症障害のある児童・生徒の理解と支援
	小中	高特	
	8	8	
教育相談 <3講座>	6		・教育相談の事例検討とグループ箱庭体験 ・不登校対応、特別支援教育の進め方 ・いじめに気づく教師、迅速に対応する学校
	小中	高特	
	6	0	
総合的な学習 <4講座>	6		・環境教育を行う上で何が必要か ・読書を考える ・情報メディアを活用した教材開発
	小中	高特	
	3	3	
児童生徒の発達理解 <2講座>	7		・高機能自閉症・アスペルガー症候群の生徒の理解と支援 ・脳の機能、行動から児童生徒を理解する
	小中	高特	
	5	2	
学校改善 <2講座>	2		・家庭、地域との連携による開かれた学校づくり ・小学校および中学校における薬品の管理について
	小中	高特	
	1	1	
学級経営・実践研究法 <4講座>	15		・メディアリテラシー入門 ・問題解決型の道徳授業の理論と実践 ・ITを活用した授業改善・授業作りの方法
	小中	高特	
	11	4	

【岐阜聖徳学園大学】

・14講座実施 ・受講者 58名（小中学校…46名，高等学校・特別支援学校…12名）

フィールド	受講者数		開設講座（抜粋）
教科指導 <9講座>	35		・生活認識を深める社会科指導の在り方 ・生命（いのち）の教育と動物飼育 ・心と音が響き合う合唱指導
	小中	高特	
	35	0	
教育相談・生徒指導 <4講座>	22		・ストレスマネジメント教育の理論と実践 ・人間関係のスマイルコミュニケーションに関するワークショップ心理学 ・校内の教育相談システムとカウンセリングマインド
	小中	高特	
	10	12	
総合的な学習の時間 <1講座>	1		・総合学習の計画と指導
	小中	高特	
	1	0	

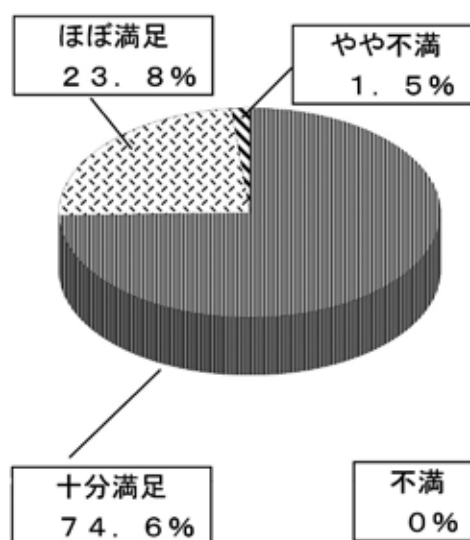
【朝日大学】

・4講座実施 ・受講者 7名（小中学校…1名，高等学校・特別支援学校…6名）

フィールド	受講者数		開設講座（抜粋）
商業 総合的な学習の時間	7		・起業家養成 ・会計・財務分析 ・消費者行動とマーケティング
	小中	高特	
	1	6	

(3) 受講者による大学研修の評価

- 専門的な視点から指導を受けたり，普段あまり目にする事のない資料，実際の授業の映像等を通して学んだりすることができ，幅広い点から実践を見つめ直すことができた。
- 少人数での講座のため，大学の先生に自分の疑問点などを直接聞いたり，メールを活用して指導を受けたりすることができた。また，同じ研修者と議論をする場があり，研修が充実した。
- 学校での実践と結び付く具体的な内容を学びたいという受講者の願いに応えていくことができた講座とそうでない講座があった。
- 年間を通して，継続的に指導助言を受けていきたいという願いをもっている受講者がいる。



<研修者：満足度（「受講者アンケート」から）>

＜受講者及び受講者勤務校の校長の声 ～大学研修＜岐阜大学＞報告書から～＞

【学んだことを2学期の実践に生かすことができた ＜「教科教育」受講者＞】

大学では、初日に「英語を理解し英語で表現できる実践的な運用能力を養う指導法」について学びました。そして、大学の図書館で個人的に研究を深めたり、同じ講座の仲間と意見交流を重ねたりして、指導法を追究していきました。研修のなかで考えた様々な活動を2学期に入ってからすぐに実践しています。生徒の興味・関心に沿うもので、帯活動として定着してきていることが、大学研修の成果だといえます。

大学の先生には、私たちの悩みを聞いていただき、会話活動をもっとスムーズに行う方法を実践を通して教えてくださり、感謝しています。

【継続的に相談をして、教材開発をすることができた ＜「実践研究法」受講者＞】

大学の先生にITについての専門的な指導を受けることができ、ITを活用する技術が向上しました。なかなかうまくいかないときには、インターネットの「AIMS - GIFU (教育支援システム)」を利用して何回も先生に相談をしました。「こういう見方もありますよ。こういう方法もありますよ。」とアドバイスをいただき、自分の願う教材を開発することができました。

「AIMS - GIFU」を現在も利用して相談しています。3月までは利用できるということなので、今年度いっぱい活用して、さらにスキルアップをめざしたいと思います。

【研修者にとって有意義なものとなった ＜研修者の勤務校校長＞】

大学での研修において、教材研究の専門的なアプローチの仕方を学んだことは、本人にとって有意義であった。特に、この研修以降、社会科についての専門性を高めようとする意欲が高まっている。社会認識を深める授業を構築するためには、教材解釈に広がりや深まりをもたらす専門的な知識と情報が不可欠であること等、社会科の教材研究の在り方を再認識したことが大きな成果であった。

3 岐阜県総合教育センターのめざしたこと

平成17年（2005年）3月に岐阜大学より刊行された「教師教育研究」第1号に載せられた小山徹氏（総合教育センター長、当時）の「21世紀「岐阜県型」教育の創造」、石川英志氏（岐阜大学）の「教員研修に対する大学の役割に関する事前調査とその分析」及び宮島康広氏（研修管理課課長補佐、当時）の「10年経験者研修の実施及び連携の概要」は、いずれもこの小論を考察する際、大いに参考になった論文であった。教員免許状更新講習が間もなく始まるという今、当時の教育委員会幹部と岐阜大学関係者がどのような思いで連携を図り、21世紀の岐阜県教育をどう展望しようとしておられたのかがよく分かるからである。とりわけ、平成12年度に行われた県教育委員会組織の改編が、当時の教育センターを総合教育センターと変更され、その役割を大きく変えたことから、総合教育センターと岐阜大学との連携が大きく進んだことが理解できる。

この流れの中で、平成13年2月に連携協定が締結され、平成14年度の6年目研修から岐阜大学教育学部の教官による研修（1日間）が始まり、平成15年度の12年目研修から本格的に岐阜大学研修（5日間）が始まったのである。この年、岐阜大学からは390人の教員に対し、7分野120もの研修講座が提示されたという。これにより12年目の教員は学校を離れて、個々の役割や課題に応じた研修を受けることができるようになったのである。

では、なぜ平成12年度の教育改革で総合教育センターが活性化されたのか。平成12年度の本県の教育改革とはいかなるものだったのか。

岐阜県教育委員会は平成12年度に大きく組織を改編した。当時の資料によれば、組織改編の基本目標は、県民や教育現場から見てわかりやすく責任の明確な組織、地方分権や規制緩和に対応した組織、新たな教育行政課題へ柔軟かつ積極的に取り組める組織、教職員の資質向上及び児童生徒や学校を支援する組織、の4点であった。

再編の概要は次のとおりである。

- ①政策立案機能の強化（学校指導課 → 学校政策課）
- ②教職員の資質向上及び児童生徒・学校を支援する体制の強化（学校指導課下部組織としての教育センター → 総合教育センター＝学校支援課＋研修管理課）
- ③学校の人事管理の充実（教職員課＋福利厚生課 → 学校人事課）
- ④社会教育部門と文化部門の統合（生涯学習課＋文化課 → 社会教育文化課）
- ⑤スポーツの振興と健康教育推進の強化（保健体育課 → スポーツ健康課）であった。

とりわけ教育指導の面では、学校指導課の業務を分割し、①の学校政策課へは、高校の統合、入学者選抜制度、総合学科設置、中高一貫教育などの課題への対応を任せるとともに、②の総合教育センターには学校訪問や教科指導などを担当する学校支援課と教員研修を担当する研修管理課とを置いたのである。総合教育センターでは、それまで「教職員課」「学校指導課」「保健体育課」等がそれぞれ実施していた研修を統合し、体系的・総合的な教職員研修や教育研究が行える体制を整えるとともに、指導主事を配置し学校訪問をして教育指導ができる体制ができた。

もう一つ特筆すべきことがあった。それは両課がともに教育委員会の出先機関ではなく、教育委員会の本課として位置づけられたことである。業務の遂行に必要な予算を確保し、必要な施策を講じることができるようになったことである。学校支援課と研修管理課は、ともに本課として学校を訪問して指導し、学校や児童生徒が抱える課題を把握し、改善のための施策を講じることができるようになったことで、「指導と研修の一体化」による指導体制が出来上がった。また、学校支援課と研修管理課の両課の事務を統括する者として次長級の「総合教育センター長」を置くとともに、グリーンテクノ研修室と情報処理研修室を研修管理課の課内室として設置し、ここに教員のライフステージや課題に応じた研修を効果的に実施できる体制が整えられたのである。

当時の総合教育センターでは、研修管理課と学校支援課の両課の指導主事が力を合わせて教員研修と教科指導を進めていっただけでなく、教育の情報化についても全国に先駆けて基盤整備をはじめ教育用コンテンツの開発を行っていった。総合教育センターの講座の企画・運営と学校支援訪問による教科指導、そして情報ネットワークを活用した学校支援を2つの課が一緒になって進めていった。まさに、総合教育センターは児童生徒や学校に最も近い教育機関となったのであり、平成12年度の岐阜県教育改革の推進に大きな役割を果たすことができたといえよう。

しかし、平成18年度に教育委員会組織の見直しが再度図られた。特に教科指導や高校入試を担当する学校支援課と学校統合や入試制度の改善や生徒指導等を所管する学校政策課がセンターと県庁の2か所に分かれているのは緊急時の対応に課題が残るということもあり、学校支援課を

県庁に移すとともに、学校政策課を廃して、高校入試や生徒指導を含めた指導系業務を遂行する課として一元化し改めて学校支援課を位置づけることとなった。

一方、総合教育センターに残った研修管理課は、可児市のグリーンテクノ研修室を可児分室、岐阜市則武の情報処理教育センターを則武分室を課内分室とする「教育研修課」と名称が変更されることになった。県庁に移った学校支援課とセンターに残った教育研修課は、現在も教科指導、学校訪問、教員研修等を協力して実施しており、12年度の教育改革の目指したものを守り続けている。

4 教員免許状更新講習との関わり

平成17年3月に刊行された岐阜大学教育学部の「教師教育研修」第一号の巻頭言に当時の鬼頭教育長は、それまでの県教育委員会と岐阜大学教育学部との連携の歴史にふれた後、「10年経験者研修が大学との連携協力のもとで教員の養成・採用・研修の各段階で実施できるだけでなく、大学と教育委員会が組織的・継続的・相互的な交流を含めた体制づくりを図ることが重要である…」と述べられている。しかし、今日的な教育課題をめぐって大学と教育委員会が普段から連携していくことは困難なところがあったが、6年目研修や12年目研修等の研修や教職大学院への協力等をきっかけとして両者の連携は深まっていった。

ところが、平成19年3月に教員免許状更新講習の制度が法制化されることになったことが、現職教員研修に大きな影響を与えることとなった。免許更新制については全国の教員系大学を中心に対応がはじめられ、平成20年8月を中心に全国で予備講習が実施された。そのころまでは大部分の都道府県教育委員会は免許状更新講習については大学にお任せ、というスタンスをとってきた。この間、本県教育委員会ではこれまでの岐阜大学と連携した教員研修を実施してきた経緯もあり、早い時期から教職員課と連携して講習対象者数を算出し、この制度の趣旨を校長会等で周知する一方で、総合教育センターは学校支援課と連携し、これまで毎年実施してきた「教育課程研究集会（講習会）」を免許状更新講習の講座として申請できるよう早い段階から文部科学省と協議してきた。さらに、更新講習に対する県教委としてのセイフティネットとして、様々な事由で受講できなかった教員に対して、11月の土曜日の二日間、「特別支援教育」と「危機管理」をテーマとする「重点講話」を設定し、それを更新講習の講座とできるよう、この夏申請する予定である。なお、来年度以降、全国の免許更新講座の様子を勘案しつつ、総合教育センターで行われる現職研修のうち、免許更新の趣旨に合致するものについて順次免許更新講座として文部科学省に申請していく予定である。

本県では、教員免許更新制の実施主体として、これまでに県内の主な大学等で連携してきた「ネットワーク大学コンソーシアム岐阜」という組織を活用することにした。このコンソーシアムは岐阜大学が中心となって、本県の免許更新システムの中核となって免許更新制を動かすという岐阜県ならではのシステムである。平成21年度の本格実施に向け、十分な講座数の確保、飛騨地区や東濃地域への出前講座の実施、受講申込システムの設定、講習料の算定等多くの現実的な問題に対し、このコンソーシアムの場で議論され決定されてきた。この間、岐阜大学は中心となって2年間よく努力されてきた。

実際には運用が始まってみないと、どのような課題が出てくるのか何とも言えないところはあるが、他の都道府県に比べ更新講習に対する現実的な対応は、これまでの岐阜大学と県教育委員会との連携の成果であると考えている。

ところで、この教員免許更新制は教職員免許法が平成19年6月に改正されたことにより打ち出されたもので、「いわゆる不適格教員の排除を直接の目的とするものではなく、教員が、社会構造の急激な変化等に対応して、更新後の10年間を保証された状態で、自信と誇りをもって教壇に立ち、社会の尊厳と信頼を得ていくという前向きな制度である。」とされている。

では、なぜこのような免許更新制が生まれたのか。その背景には平成18年度に起きた「いじめ自殺の問題」や「未履修問題」等があり、それが教員パッシングにつながったものと思われる。教育再生会議では平成18年11月の分科会の席上で、教育再生会議の副室長が次のように述べている。「30時間の座学、そして10年間ごとの免許の更新という制度、これについて不適格と判断された教員は更新の際に厳格に評価して、免許更新しないという不適格教員の排除に役立つような形での免許更新としてはどうかということでございます」と。しかし、その一方、現実の教職員免許法の趣旨説明では「自信と誇りをもって教壇に立ち、社会の尊厳と信頼を得ていくという前向きな制度である」とされているのはなぜか。仄聞するところによれば、大学が教員免許を与える際、教員の適性を判断しているわけではないため、免許更新制をもって不適格教員を排除することはできないとの内閣法制局の見解があったためという。

免許更新制度は、受講する小・中・高等学校等の教員にとって大変重い制度であるが、教授する側である大学の先生方にとっても、過大な労力と時間を要する事業である。大学の夏季休暇を中心に7月から9月の土日を含めほとんど休む間もなく講義することになる大学の先生方の負担は大きい。幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校という対象の全く異なった学校の教員に対し、かつ年代ごとに抱える課題も大きく異なる数十人の教員を前にして行う講義や演習が極めて難しい課題を抱えていることは自明のことである。十分な準備期間もなく平成21年度からスタートするというこの制度は、恐らく、いたるところでトラブルが発生し、大きな社会問題となることが予想される。本県では、これまでの大学と教育委員会の連携により、比較的スムーズに進められていくものと考えているが、多くの都道府県教育委員会は、今ようやく危機意識をもって体制作りを始めたところというのが現状である。

5 12年目研修の成果と今後の連携の在り方

前述したように12年目研修を受講した教員からのアンケートによれば、満足度は十分満足74.6%、ほぼ満足23.8%というもので、ほとんど全員が良かったと評価している。15年度から大学研修を取り入れ、試行錯誤を繰り返しながら質の向上が図られてきたことが、この満足度の背景にあると考えられる。また、教員のアンケートには「専門的な視点から指導を受けたり、普段あまり目にすることのない資料、実際の授業の映像等を通して学んだりすることができ、幅広い点から実践を見つめ直すことができた。」「少人数での講座のため、大学の先生に自分の疑問点などを直接聞いたり、メールを活用して指導を受けたりすることができた。また、同じ研修者と議論をする場があり、研修が充実した。」などの記述が多く受講した先生方の充実感が感じられた。

しかし、わずかではあるが「学校での実践と結びつく具体的な内容を学びたい。」という声や、「これからも継続的に指導助言を受けていきたい。」という要望があった。また、12年目研修受講者の学校の校長からは、「この研修を受け専門性を高めようという意欲が高まっている。」という評価が得られており、悉皆研修としては最後となるこの12年目研修における大学研修の意義は大きいと考えている。21年度から12年目研修において大学研修が実施できなくなるのは極めて残念なことと言わざるを得ない。

なお、総合教育センターとしては、当面、この大学研修に変えて、21年度は奉仕体験研修を、また22年度からは、かつて9年目研修で実施してきた社会体験研修を復活させ、12年目研修の中に位置づけていく方針である。

教員のライフステージから考えるとき、本県では12年目研修以降の悉皆研修はない。専門研修として、自分の課題となっている分野の講座を自主的に選択し受講していく教員は、定年を迎えるまでその資質を向上させていけるであろう。また、新たに教務主任や生徒指導主任等を任された教員や、教頭・校長といった管理職に抜擢された教員に対しては、それぞれ新任研修が課されるため研修の機会がある。しかし、12年目研修を終えた後（30代後半以降）、積極的に自己研修に励まない不届きな教員の資質向上はどうするのか。放置すれば「指導力不足教員」を新たに生み出すことにつながるのではないか。免許更新制は、自主的に研修を受けようとしなない教員に10年ごとに5日間の研修を受けさせ、その資質を向上させることができる手段であると考えたと、免許更新制を評価することができる。今後、総合教育センターでは免許更新制度を、35歳、45歳、55歳の教員に対する悉皆研修と位置づけ、教員の生涯を見通した研修の充実を図る中で、大学と新たに連携ができないかと考える。45歳、55歳という節目の時期に、例えば45歳であれば、まさに学校の中心として児童生徒の指導だけでなく若い教員の指導・育成が図れるような研修を、また55歳であれば校長を支える柱の一つとして成熟した知恵を出せるような研修を、総合教育センターで企画し、それを教員免許状更新講習の一つとしていこうと考えるものである。いわば「45歳研修」、「55歳研修」とも呼べるような研修を大学の先生方に加わっていただき実施できることが求められるものと考えている。

6 プロジェクト研究に関わって

前述したように教員免許状更新講習の成立過程では指導力不足教員を排除するという目的が当初にはあったが、「教員が社会構造の急激な変化等に対応して、更新後の10年間を保証された状態で、自信と誇りをもって教壇に立ち、社会の尊厳と信頼を得ていくという前向きな制度」とされた経緯がある。今後、この免許更新制がどのように実施されていくのか読めないが、「指導力に課題のある教員が免許を更新できるのはおかしい」という声が出てくるのが懸念される場所である。とすれば、指導力不足教員を出さないような取組を、各学校であるいは教育センターで工夫し、社会の期待に応える教員養成のシステムを構築する必要がある。

本県では指導が不適切な教員に対する指導改善研修を実施している。今年度は指導改善研修の第一ステージにある教員11人が、岐阜県総合教育センターの指導改善研修を受けているところである。総合教育センターでの研修はわずか4日であるが、教科指導力、コミュニケーション力

等に課題を持っていることは分かる。指導力を回復できるよう指導するのは簡単なことではない。そのような状況になる前に何らかの手を打つことができることが望ましい。

今年度、岐阜県総合教育センターでは、「プロジェクト研究」を学級経営力向上講座に取り入れてみた。当初、この講座に「プロジェクト研究」を導入した意図として、指導力不足教員に関するものはなかったが、実践の成果を振り返る中で、指導力不足教員を生み出さない研修の在り方として、「プロジェクト研究」が有効であると実感を得た。

プロジェクト研究の概要は次の通りである。

<受講者の募集>

- ・学級経営力向上講座受講者募集の際、「より実践的に学びたい人を対象」として、受講者を募った。対象者の年齢や経験は絞っていない。（但し小中のみ）

<運営>

- ・8月18日と10月27日の2日間の講座とする。
- ・いずれの日も、午前中は一般の受講者と同じメニューとし、午後を研修とする。
- ・1日目と2日目の間をメールで交流する期間とした。（1日目と2日目の間も在勤校で研修をするという考え方）

<メールでの交流について>

- ・受講者を、小学校 2班、中学校 1班の、3班に分けて実施。
- ・第1日目に各班ごとの研修テーマを設定。
- ・2週間ごと、各班のまとめをメールで教育研修課担当へ報告（当方で決めた様式による）。
- ・各班においては、報告までの期間、班内でメールを活用して実践の交流をする。
- ・講座担当者は、班内の交流が活発になるよう、次の手立てをうった。
通信の発行…学級経営に関する情報、各班の報告の紹介とまとめ
報告に対するコメント…班交流の進め方に関する助言、交流内容についての助言

プロジェクト研究を通して解決しようとしていた教員の実態

「指導力不足教員を出さないための研修という視点からみた課題」

指導能力不足教員を生み出しやすい背景

- ・学級経営という、チームで取り組まず、個人に任された領域であること
- ・学級経営を見合う機会が十分ないこと
- ・教員個々は真面目であるが故に、他に相談をしようとしにくいこと
- ・多忙であり、互いに相談しあう機会をつくりにくくなっていること



- 一人で抱え込み、疑問が知らないうちに悩みとなり、やがて個人の悩みが、学校の課題となってしまふ。そのことで、更に個人を追い込むこととなる。
- 独りよがりの実践になり、自分のやり方に固執し、子どもの内面を理解しないまま実践し続け、状況がますます悪化する。
- 学級の成長は、目に見えるような成果がすぐには現れにくいいため、指導の工夫を認められたり、助言を受けたりする機会が十分でないため、教員は自己肯定観をもてない。

成果

プロジェクト研究は、日常的に受講者どうし、あるいは受講者と指導主事が関わり合うという点で、上記のような実態をケアするのに、効果的な研修方法であった。



○自らの実践を振り返る場があること

- ・現場の教諭は、日々熱心に実践をつんでいるが、振り返る機会をもたないでいる。メールでの交流が義務付けられ、自身の実践をまとめる場をもつことで、自らの課題を明らかにすることができた。

○互いに刺激を受けたり、視野を広めたりする場があること

- ・若手が、班内のリーダーから学んだり、刺激を受けたりした。
- ・班の構成員が、他校の職員であることから、相談がしやすかった。
- ・他校の実践が刺激となり、自らの実践を振り返る機会となった。
- ・メールを利用することで、時を選ばず、(たとえ深夜でも)情報を発信できる。

○自身の実践を認めらる場があること、悩みを共感してもらえる場があること

- ・実践の交流により、相互で認め合う場があることで、個々の自信につながった。
- ・同じ悩みを抱えている仲間がいることが、心の安定につながった。

○講座担当者として、受講者のニーズに寄り添った助言ができる場があること

- ・通常の講座では、1日目と2日目の間は、受講者の自主的な研修に任せるばかりで、指導助言の機会はない。プロジェクト研究では、リアルタイムに受講者の率直な考えをとらえることができるので、助言の内容に活かしやすい。(今回は、各班の報告に対するコメントと、通信という手立てで応えることにした)
- ・担当者のコメントは、受講者からの発信を受けての回答の形になる。一般の集合研修では十分にできない形である。メールでの情報発信は、一人一人に発信の機会が与えられているため、個別のニーズに沿った助言が可能である。

課題(今後、配慮すると良いと思われること)

(1) グループ研修テーマの設定がカギ

どんなテーマを設定するかが、グループ研修の深まりを左右するため、グループ研修のテーマ設定には、特に配慮が必要である。今年度は「体育大会」をテーマに、8月から10月にかけて実施したが、勤務校が違ってもこのテーマの下で共通の方向性をもって研修を進めることができた。

(2) 実施期間及び報告期間に余裕を

実施期間が2か月であり、2週間おきに報告を求めたことで負担が大きかったようである。3週間に一度、3か月以上の取り組みとして、受講者が研修の深まりを実感できるようにするとよい。

(3) 指導主事の役割とは

指導主事はグループ内で主体的な研修が行われるよう、価値付けと方向付けをするのが主な役割。定期的報告以外にも情報を収集し、アドバイスできるような仕組みを整えておくとうい。

(4) 管理職とも情報共有を

毎回の報告や指導主事からの発信を、受講者だけでなく管理職も共有できるような仕組みを整えたい。管理職からの価値付けは、受講者の意欲を駆り立てるものとなるからである。今年度は学校のメールのアドレスを利用したが、受講者のみに資料を渡すのではなく、管理職の手にも渡るようにしておくといよい。

おわりに

平成5年度にスタートした本県の12年目研修は、平成13年2月に岐阜大学教育学部と岐阜県教育センターの連携協定により、平成15年度から岐阜大学で5日間の研修が実施されるようになった。平成18年度には岐阜聖徳学園大学で、また20年度には朝日大学でも大学研修が実施されるようになり、連携講座数も増え内容の面でも研修の充実が図られてきたところである。しかし、平成21年度から教員免許状更新講習が全国の大学等で実施されることとなり、大学との連携による悉皆研修の在り方を変更せざるを得なくなったのは、これまでの実績から見ても残念なことであると言わざるを得ない。

この小論はこれまで実施してきた総合教育センターでの12年目研修の経過をまとめ、成果と課題を明らかにするとともに、免許更新制が実施された後の研修の在り方を考えようとしたものである。教員免許状更新講習の円滑な実施に向け大学と連携を密にするとともに、また指導力不足教員を生み出さないための研修の充実を図るためにも、今後どのように岐阜大学と連携していけばよいかを考えていかねばならない。極めて厳しい県財政の下で、総合教育センターの予算も削減の一方であるが、研修講座の在り方を一層工夫し、県民の期待に応えていきたいと願っている。